



TITLE:

事務職員参加を駆動力とするFD組織化(<第12回大学教育研究フォーラム シンポジウム>話題提供2

AUTHOR(S):

神保, 啓子

CITATION:

神保, 啓子. 事務職員参加を駆動力とするFD組織化(<第12回大学教育研究フォーラム シンポジウム>話題提供2. 京都大学高等教育研究 2006, 12: 197-204

ISSUE DATE:

2006-12-01

URL:

<http://hdl.handle.net/2433/54185>

RIGHT:

話題提供 2 「事務職員参加を駆動力とする FD 組織化」

神 保 啓 子（名城大学学務センター教職課程・学芸員担当主事）

（神保） 名城大学の神保啓子と申します。私は昨年5月まで大学教育開発センターで3年間FDを担当してきました。今回は「事務職員参加を駆動力とするFD組織化」というテーマを頂きましたので、このテーマに沿って事例報告を行いたいと思います。

まず名城大学のFD活動ですが、名城大学の取り組みがほかの大学に比べて進んでいるかという点必ずしもそういうわけではありませんので、今回は啓蒙型の事例発表という形ではなく、PBL的な形で名城大学のFD活動をケースとしながらFD組織化に向けた事務職員参加のあり方を会場みなさまと一緒に考えていきたいと思っています。よろしく願います。

名城大学のFD活動は、学生、教員、職員のパートナーシップによって推進することを目指しています。そこで、今回のテーマをFD支援体制の観点でとらえてみました（スライド3）。

名城大学のFD活動を整理するために、今回はベンチマーク要件を使いたいと思います。このベンチマーク要件は名古屋大学と名城大学の共同研究の中から生まれたもので、実際はニューヨーク大学などのFD活動をベンチマークした際に用いたものです。今回はこの要件に沿って、名城大学のFD活動の特長を明らかにしていきたいと思います（スライド4）。

まずは、ベンチマーク要件の一つめ、ミッションと戦略計画をみてみましょう（スライド5）。名城大学は、「教育内容や教育環境の改善に関すること」や、「具体的な活動に関すること」など、ここに見られる七つの任務からなるFD委員会要項を出発点としています。FD戦略マネジメントの視点で考えたとき、「組織の意志決定として戦略目標、計画が作成・合意され、それが全学リーダーの支持を得ているか」というベンチマーク要件の観点で見れば、明確なミッションと戦略計画を確立することが課題として挙げられます。（スライド6）

次に、ベンチマーク要件の二つめ、組織体制についてみてみましょう（スライド7）。名城大学では平成12年度から本格的にFDが開始されました。FD委員会は、ここに見られるように各学部から2名ずつ選出された教員、学部担当事務職員などで構成されています。このFD委員会は、先ほど挙げましたFD委員会要項に見られる七つの任務を二つに分けて、第1ワーキング、第2ワーキングの形でグループ分けをして活動を開始し、その事務支援を教務課が担うという形で進んできました（スライド8）。

平成15年の組織改正により、教務課から大学教育開発センターという部署に改変が行われました。この大学教育開発センターの立ち上げとともに、FD委員会の組織体制の見直しを行いました。そこには、第1ワーキング、第2ワーキングという抽象的な組織名のためか、なかなか前に進んで行かないのが現状でした。この現状を立て直し、そろそろ具体的な活動を進めたいという経緯がありました。そこで、具体的な活動の展開を使命とした4つのチームを構成しました。

企画を具体化する4チーム体制で活動を実施していったのが、その後の2年間です。2年後、各チームの活動が展開されるにつれて、その各チームの取り組みを束ねる組織が必要だということに気がつきました。そこで、FDの企画・運営を遂行する組織としてFD企画委員会を設立しました。

このように、名城大学のFD組織体制は組織が担う役割分担を明確にしながら進化してきました（スライド9）。

次にベンチマーク要件の三つめとして、個別FDサービス活動についてみてみましょう（スライド10）。名城大学の個別FDサービス活動は、4チームの中の「授業参観・公開授業チーム」と「学生による授業評価アンケートチーム」

が担っています（スライド11）。

名城大学では、授業評価アンケートの開発・研究に対して活発に取り組んできました。その一方で、授業参観や公開授業については、馴染み難い文化を持っていました。そこで、授業参観チームの最初の仕事としては、授業参観や公開授業を行っているよい大学から学ぼうというところからはじめました。そこで京都大学の公開授業を手本にしようということになり、最初に授業参観チームから3名を派遣して京都大学の公開授業を視察したのが始まりです。

またその1年前には、授業参観についての理解を深めるという目的で、京都大学の大山先生によるFD講演会を開催しました。

このようにして各チームが協働して企画しながらたどりついたのが、この【授業参観／同僚に学ぶ】というものです。同僚に学ぶという視点で授業参観を実施しようというコンセプトで進めていきました。

そのほかに、教員に対する個別支援サービスの提供としては、学生による授業評価アンケート結果の個別フィードバック、それからマークカードリーダーにより随時実施・集計できる授業改善アンケートシステムを導入してまいりました（スライド12～17）。

実際に事務職員は、この【授業参観／同僚に学ぶ】の企画・実施・運営や、授業評価アンケートのデータ処理、それから個別フィードバックに関するデータ処理などを行い、マークカードリーダーのシステムを組む際には、システム業者との連絡やシステムの開発などの役割も担いながらFD活動をサポートしています。

教員に対する個別支援サービスの提供としては、そのほか授業参観からは「授業振り返りシート」というものを提供しています。

また、授業評価アンケートの結果を教員各自に個別にフィードバックし、個別サービスをしています。

これが個別フィードバックの結果です。この分析方法は、授業評価アンケートチームの中でメンバーを組んで開発してきました。これは各先生方の授業のいいところ、それから学生から見て改善してほしいところなどを分かりやすく授業者に伝えるために作られたもので、CS分析を利用しています。現在は少しアンケートの見直しを行っており、科目に対する授業評価アンケートは現在は休止し、検討段階に入っています。

次に、ベンチマーク要件の四つめ、集団FDプログラム活動の要件についてみてみましょう。これはFD講演会と授業参観のチームが担当しています（スライド18）。

【授業参観／同僚に学ぶ】では、授業参観の後に検討会を実施しています。授業参観に来られた参観者と授業者、ともに検討会を行う形で実施しています。第1回の実施時期は授業ごとに検討会を実施していましたが、第2回以降は合同検討会という形で、全体のプログラムが終了した後にみんなで集まる検討会を一回行いました。どちらのスタイルもそれぞれに利点がありましたが、授業ごとに行う検討会はその授業の興奮が冷めやらぬまま検討会を行うことができ、参加された先生方の評判がよかったように思いました。一方、全体的な検討会の利点としては、各回の授業参観に出た先生方との意見の共有が図れるという点がありました。実際にこの授業参観は非常勤の先生方にも大変好評で、今までこういう機会がなかったために授業を見せてくれと言っても断られるケースがあったけれども、この授業参観の検討会があることによって同じ科目や同じ仲間での悩みを共有することができたという意見を聞きました。

学内FD講演会では、講演会の後にワークショップを行う形で展開してきました。ワークショップで各学部の課題を共有化していくプログラムです。最初は参加人数をいかに増やすかというところで奮闘していましたが、最近ではFDのリピーターを増やそうという趣旨で、工夫を凝らしています（スライド19～20）。

ベンチマーク要件の五つめは、リサーチとリソースです（スライド21）。名城大学のリサーチとリソースの活動は、現在のところ学生による授業評価アンケートチームと大学教育開発センターが担っています。（スライド22）

リサーチでは授業評価アンケートのCS分析、先ほどお見せした改善ポイントシートを用いた分析方法を開発してきました。そして、この研究成果は去年、一昨年とこの京都大学の研究会でも発表しています（スライド23）。

それから、今年から新しく始めた取り組みですが、学部学科の授業に対する学生満足度調査を行っています。アンケート項目の設定時には学生の意見を反映しており、名城大学において学生参画型のFDとしての第一歩となりました。

名城大学ではほかにも学生参画型で行っている活動がありまして、学内 FD 講演会では将来の教員候補である大学院生にも参加を認めています。参加数は少ないですが、数名の大学院生が FD 講演会に参加しています。

リソースでは「FD ニュース」の発行を行っています。これは大学教育開発センターが発行しております。

ベンチマーク要件の六つめは、戦略マネジメントの体制です（スライド24）。大学全体として、MS-15（Meijo Strategy-2015）による戦略マネジメントに着手しています。総合政策部という部署が担当しています。（スライド25）

これまで6つのベンチマーク要件に沿って名城大学のFD活動を一緒に見ていただきましたが、このベンチマーク要件に沿って検討した結果、課題が明らかになったところがありました（スライド26）。それは、ベンチマーク要件4の集団FDプログラム活動の内容です。教員やTAに対する研修計画が学部等の現場のニーズや期待に沿って提供されているかという要件にそって検討したところ、名城大学ではあまり機能していないことが分かりました。では、この「学部等の現場のニーズや期待に沿って提供する」FD組織化に向けての支援体制とはどのようなものが考えられるでしょうか。

そこで、FD組織化に向けた事務職員参加のあり方を名城大学のケースで考えてみました。（スライド27）名城大学に欠けている「学部ニーズに沿った自発的アプローチによるFDプログラムの構築」は、いわば「学部単位のFD組織化に向けた支援体制の構築」といってもよいでしょう。名城大学では今までもこの学部のニーズに沿った学部単位のFDプログラムを構築することの重要性を感じており、「FDニュース」やFD講演会などでは「学部FDからの出発」というタイトルを取り上げてきましたが、全学の視点でのFD活動の中では、具体的などころにまで進むことができませんでした。

そうした中で、今回ベンチマークをした結果、大学教育開発センターの他に各学部FDコーディネーターの役割を担う事務職員の必要性が考えられることが分かってきました。このFDコーディネーターの役割を担う人材によって、各学部が持つ課題やニーズをFD委員会や大学教育開発センターと共有することができ、学部向けFDワークショップなどのFDサービスプログラムの開発につなげることができるかもしれません。それにより、教員と職員とが、パートナーシップの関係で連携することにより、教育現場への深い理解につながるのではないかと考えています。

では、これを実際に名城大学で取り入れた場合、どのような組織体制になるかを図で表わしてみました（スライド28）。これは従来のFD委員会と各学部のあり方の模式図ですが、これにFDコーディネーターを入れた場合、各学部とFD委員会の活動が連携され、FDマネジメントを支援する体制が強化されるのではないかと思います。

最後に、FD組織化の実現に向けて。学生の成長に視点を置いたとき、個人、学部、全学の三つのレベルでのアプローチの連携が必要となります。名城大学では、学部レベルのアプローチが課題となっています。これは名城大学だけにおいて言えるのかもしれませんが、他の大学においても同じ悩みを共有しているかもしれません。各大学の持つ課題を分析し、その課題に対応した支援体制を構築していくことが、これからのFD組織化の目指すところではないでしょうか。そのためには自発的なFD組織化に向けて、トップダウンのみならず、自律型の戦略的なマネジメントを行うことが課題になってくると思います（スライド29）。

ご清聴ありがとうございました（拍手）。

（溝上） 神保先生、ありがとうございました。では、引き続きまして、林先生、よろしくお願いします。

2006.3.27 第12回大学教育研究フォーラム

事務職員参加を駆動力とする FD組織化

神保 啓子
JIMBO Keiko
名城大学 学務センター

Meijo University

contents

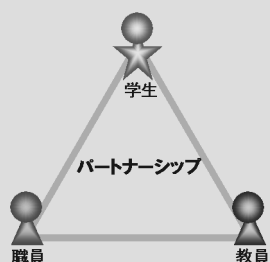
1. 名城大学のFD活動とその特長
2. FD組織化に向けた
事務職員参加の在り方
3. おわりに



Meijo University

2

1. 名城大学のFD活動とその特長



事務職員参加を駆動力とするFD組織化

FD支援体制の観点から捉えると・・

Meijo University

3



1. 名城大学のFD活動とその特長

ベンチマーク要件(例)

(1) ミッションと戦略計画	組織の意思決定として戦略目標・計画が作成合意され、全学リーダーの支持を得ているか
(2) 組織体制	戦略プランにそって適切なスタッフ規模が確保され明確な役割分担のもとに遂行されているか
(3) 個別FDサービス活動	教員やTAIに対する個別の支援サービスがきめ細やかに提供されているか
(4) 集団FDプログラム活動	教員やTAIに対する研修計画が、学部等の現場のニーズや期待にそって提供されているか
(5) リサーチとリソース	研究開発がFDに有効かつ有用な成果を産む方向に向きその結果を教材・情報資源として有効利用できるように創意工夫しているか
(6) 戦略マネジメントの体制	戦略プランにそった資金調達や投資・運用が適切に行われ、そのプロセスと成果についてのモニタリングと評価が定期的に行われているか

Meijo University

名城大学高等教育研究センター「大学誌」第37集(2005年度)・2006年3月発行

4



1. 名城大学のFD活動とその特長

ベンチマーク要件(例)

(1) ミッションと戦略計画	組織の意思決定として戦略目標・計画が作成合意され、全学リーダーの支持を得ているか
(2) 組織体制	戦略プランにそって適切なスタッフ規模が確保され明確な役割分担のもとに遂行されているか
(3) 個別FDサービス活動	教員やTAIに対する個別の支援サービスがきめ細やかに提供されているか
(4) 集団FDプログラム活動	教員やTAIに対する研修計画が、学部等の現場のニーズや期待にそって提供されているか
(5) リサーチとリソース	研究開発がFDに有効かつ有用な成果を産む方向に向きその結果を教材・情報資源として有効利用できるように創意工夫しているか
(6) 戦略マネジメントの体制	戦略プランにそった資金調達や投資・運用が適切に行われ、そのプロセスと成果についてのモニタリングと評価が定期的に行われているか

Meijo University

5



1. 名城大学のFD活動とその特長

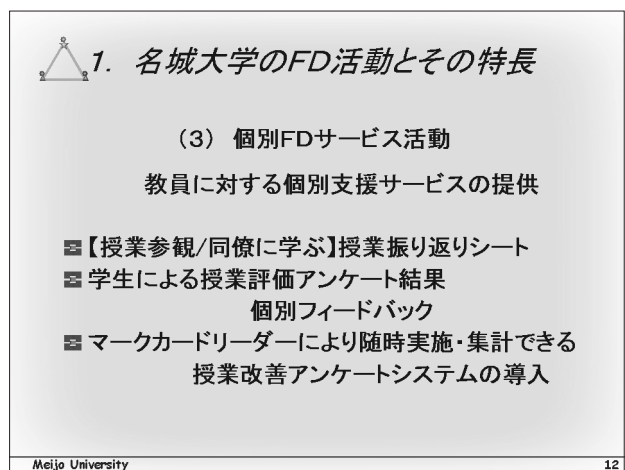
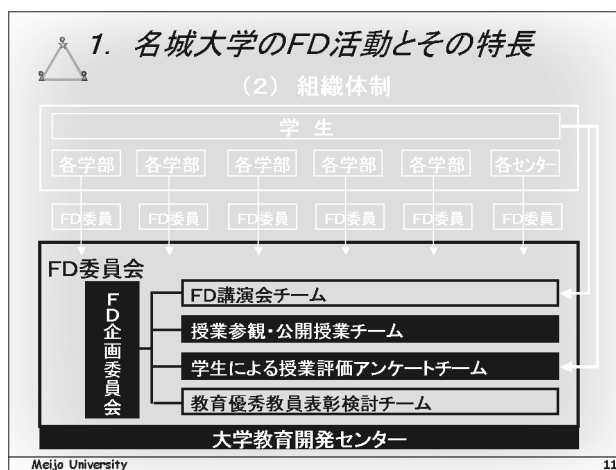
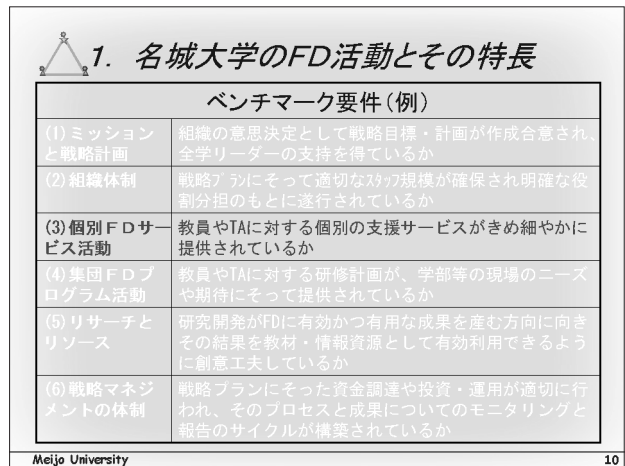
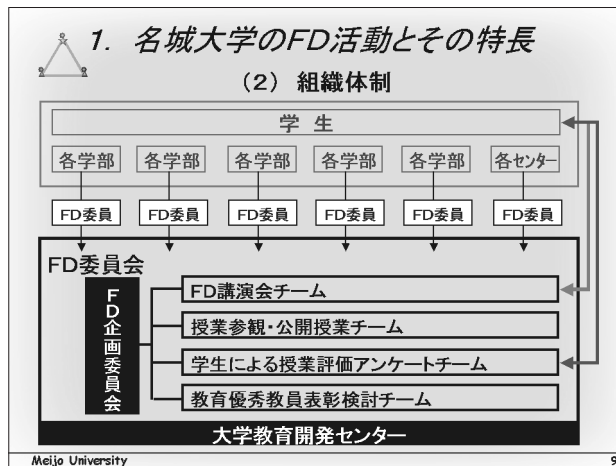
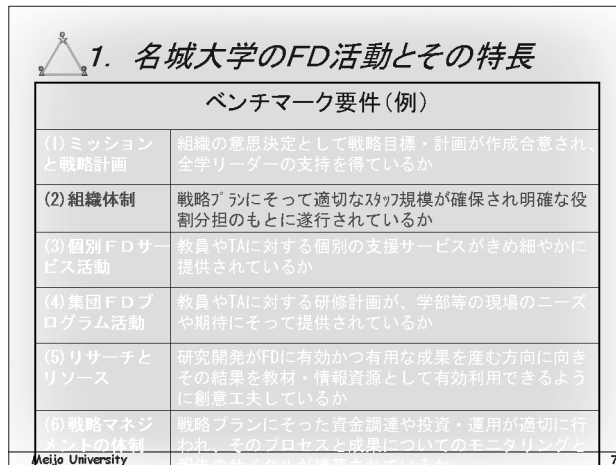
(1) ミッションと戦略計画

- 1 本学の教育内容及び教育環境の改善に関すること
- 2 教育技法の改善・向上のための具体的活動に関すること
- 3 単位制度の機能化を図るための具体的活動に関すること
- 4 学生による授業評価の実施・結果公表と授業改善に関すること
- 5 教員の資質開発を図るための組織的な研修に関すること
- 6 教育優秀教員の表彰に関すること
- 7 その他委員会が必要とすること

～FD委員会要項

Meijo University

6



1. 名城大学のFD活動とその特長

(3) 個別FDサービス活動

教員に対する個別支援サービスの提供

【授業参観/同僚に学ぶ】授業振り返りシート

学生による授業評価アンケート結果

個別フィードバック

マークカードリーダーにより随時実施・集計できる

授業改善アンケートシステムの導入

Meijo University 13

1. 名城大学のFD活動とその特長

(3) 個別FDサービス活動

教員に対する個別支援サービスの提供

【授業参観/同僚に学ぶ】授業振り返りシート

学生による授業評価アンケート結果

個別フィードバック

マークカードリーダーにより随時実施・集計できる

授業改善アンケートシステムの導入

Meijo University 14

● 中日新聞 [平成16年1月20日(火)発行]において本学の「授業参観/同僚に学ぶ」紹介記事が掲載されました。

1. 名城大学のFD活動とその特長

(3) 個別FDサービス活動

教員に対する個別支援サービスの提供

【授業参観/同僚に学ぶ】授業振り返りシート

学生による授業評価アンケート結果

個別フィードバック

マークカードリーダーにより随時実施・集計できる

授業改善アンケートシステムの導入

Meijo University 15

1. 名城大学のFD活動とその特長

(3) 個別FDサービス活動

教員に対する個別支援サービスの提供

【授業参観/同僚に学ぶ】授業振り返りシート

学生による授業評価アンケート結果

個別フィードバック

マークカードリーダーにより随時実施・集計できる

授業改善アンケートシステムの導入

Meijo University 16

1. 名城大学のFD活動とその特長

(3) 個別FDサービス活動

教員に対する個別支援サービスの提供

【授業参観/同僚に学ぶ】授業振り返りシート

学生による授業評価アンケート結果

個別フィードバック

マークカードリーダーにより随時実施・集計できる

授業改善アンケートシステムの導入

Meijo University 17

1. 名城大学のFD活動とその特長

(3) 個別FDサービス活動

教員に対する個別支援サービスの提供

【授業参観/同僚に学ぶ】授業振り返りシート

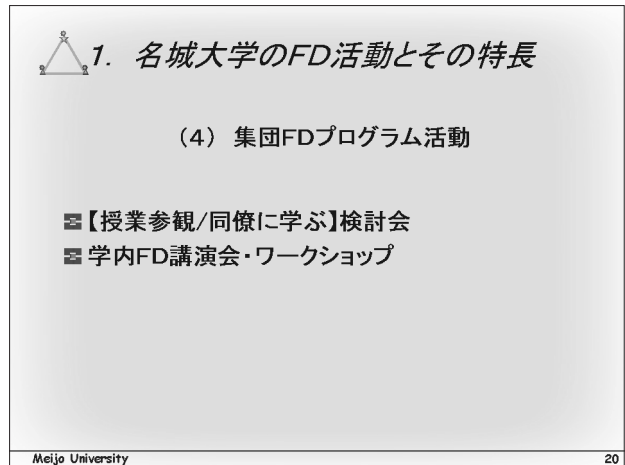
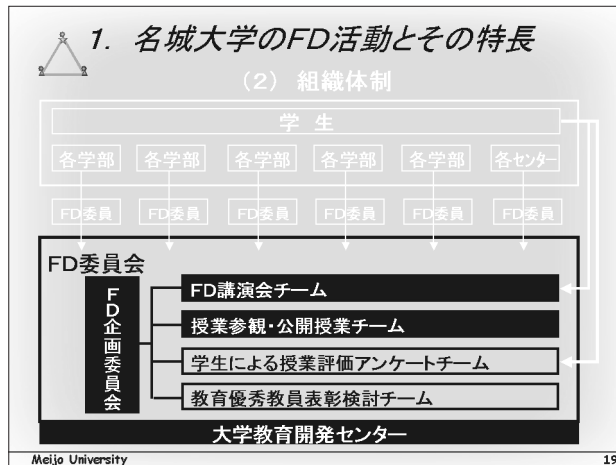
学生による授業評価アンケート結果

個別フィードバック

マークカードリーダーにより随時実施・集計できる

授業改善アンケートシステムの導入

Meijo University 18

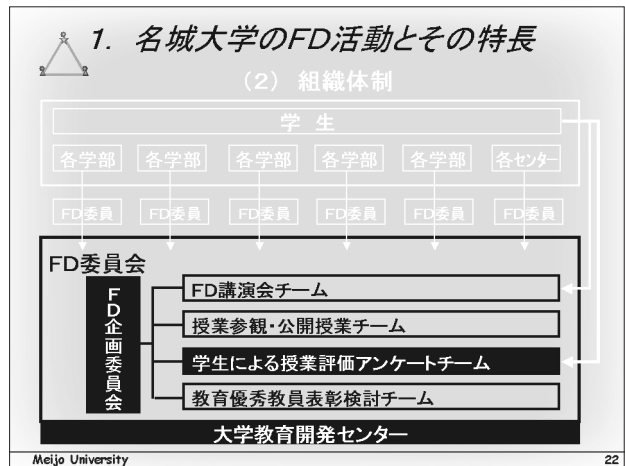


1. 名城大学のFD活動とその特長

ベンチマーク要件(例)

(1) ミッションと戦略計画	組織の意思決定として戦略目標・計画が作成合意され、全学リーダーの支持を得ているか
(2) 組織体制	戦略プランにそって適切なスタッフ規模が確保され明確な役割分担のもとに遂行されているか
(3) 個別FDサービス活動	教員やTAに対する個別の支援サービスがきめ細やかに提供されているか
(4) 集団FDプログラム活動	教員やTAに対する研修計画が、学部等の現場のニーズや期待にそって提供されているか
(5) リサーチとリソース	研究開発がFDに有効かつ有用な成果を生む方向に向き、その結果を教材・情報資源として有効利用できるような創意工夫しているか
(6) 戦略マネジメントの体制	戦略プランにそった資金調達や投資・運用が適切に行われ、そのプロセスと成果についてのモニタリングと報告のサイクルが構築されているか

Meijo University 21



1. 名城大学のFD活動とその特長

(5) リサーチとリソース

■リサーチ
授業評価アンケートCS分析を用いた分析方法の開発
学部・学科の授業に対する学生満足度調査
(アンケート項目に学生の意見を反映)

■リソース
FDニュースの発行

Meijo University 23

1. 名城大学のFD活動とその特長

ベンチマーク要件(例)

(1) ミッションと戦略計画	組織の意思決定として戦略目標・計画が作成合意され、全学リーダーの支持を得ているか
(2) 組織体制	戦略プランにそって適切なスタッフ規模が確保され明確な役割分担のもとに遂行されているか
(3) 個別FDサービス活動	教員やTAに対する個別の支援サービスがきめ細やかに提供されているか
(4) 集団FDプログラム活動	教員やTAに対する研修計画が、学部等の現場のニーズや期待にそって提供されているか
(5) リサーチとリソース	研究開発がFDに有効かつ有用な成果を生む方向に向き、その結果を教材・情報資源として有効利用できるような創意工夫しているか
(6) 戦略マネジメントの体制	戦略プランにそった資金調達や投資・運用が適切に行われ、そのプロセスと成果についてのモニタリングと報告のサイクルが構築されているか

Meijo University 24

1. 名城大学のFD活動とその特長

(6) 戦略マネジメントの体制

☑ 大学としてMS-15 (Meijo Strategy-2015)による戦略マネジメントに着手

Meijo University 25

1. 名城大学のFD活動とその特長

ベンチマーク要件 (例)

(1) ミッションと戦略計画	組織の意思決定と戦略目標・計画が作成・合意されるか
(2) 学部・教員・学生・社会との関係	FD組織化ベンチマーク要件にそって検討した結果、学部ニーズにそった自発的アプローチによるFDプログラムの構築が弱い
(3) 個別FD活動	教員やTAに対する研修計画が、学部等の現場のニーズや期待にそって提供されているか
(4) 集団FDプログラム活動	研究開発がFDに、かつ有用な成果を産む方向に向き、その結果を教員・学生・社会として有効利用できるか
(5) リサーチとリソース	FD組織化に向けての支援体制とは
(6) メンツの体制	われわれがFDに力を入れていくために、FDプログラムの報告のサイクルが構築されているか

Meijo University 26

2. FD組織化に向けた事務職員参加の在り方

名城大学のケース

☑ 学部ニーズにそった自発的アプローチによるFDプログラムの構築

☑ 学部単位のFD組織化に向けた支援体制の構築

☑ 各学部FDコーディネーターの役割を担う事務職員の必要性

・各学部が持つ課題やニーズをFD委員会・大学教育開発センターと共有

・学部向けFDワークショップ等のFDサービスプログラムの開発に繋がる

教員と職員とのパートナーシップによる教育現場への深い理解

Meijo University 27

2. FD組織化に向けた事務職員参加の在り方

学生

各学部 各学部 各学部 各センター

FDコーディネーター FDコーディネーター FDコーディネーター FDコーディネーター

FD委員 FD委員 FD委員 FD委員

FD委員会

FD企画委員会

FD講演会チーム

授業参観・公開授業チーム

学生による授業評価アンケートチーム

教育優秀教員表彰検討チーム

大学教育開発センター

Meijo University 28

3. おわりに

FD組織化の実現に向けて

☑ 学生の成長に視点をおいた「個人」、「学部」、「全学」の3つのレベルのアプローチの連携が必要

☑ 各大学の持つ課題を分析し、その課題に対応した支援体制の構築

☑ 自発的なFD組織化に向けての戦略的マネジメントが課題

Meijo University 29

Thank you!

ご意見等はこちらまで。

kkondo@ccmails.meijo-u.ac.jp

Meijo University 30